

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN PROTEKSI (PERLINDUNGAN) KEPADA PEGAWAI BANK BRI CABANG UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU



DISUSUN OLEH:

RAHMAT HIDAYAT
NIM: 10871004382

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2012

ABSTRAKSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN PROTEKSI (PERLINDUNGAN) KEPADA PEGAWAI BANK BRI CABANG UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU

Oleh :

RAHMAT HIDAYAT

Penelitian ini dilakukan pada Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu yang berlangsung dari bulan Januari 2012 hingga selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y = 1.929 + 0.085X_1 + 0.409X_2 + 0.223X_3 + 0.309X_4$. Kemudian dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sebesar 64,0 %. Sedangkan sisanya sebesar 36,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Pemberian Proteksi, Tanggung Jawab, Kemampuan, Kondisi Kerja, Peraturan Pemerintah*

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah.....	6
C. Tujuan dan manfaat penelitian	6
D. Sistematika penulisan	7
 BAB II : TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian Proteksi.....	9
B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Proteksi (Perlindungan).....	10
C. Santunan Sebagai Proteksi	16
D. Bentuk Santunan Pekerja.....	19
E. Perlindungan, Keselamatan, Dan Kesehatan Pekerja	20
F. Strategi Meningkatkan Kualitas Kerja	22
G. Pandangan Islam Terhadap Pemberlakuan Proteksi (Perlindungan)	25
H. Penelitian Terdahulu.....	27
I. Kerangka Berpikir	29
J. Hipotesis	30
K. Variabel Penelitian	30
 BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan waktu penelitian.....	32
B. Jenis dan sumber data.....	32
C. Populasi dan sampel	33
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Uji kualitas data	33
F. Uji Asumsi Klasik	35
G. Teknik Analisis Data	38
H. Uji Hipotesis	39

BAB IV	: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	A. Sejarah umum.....	42
	B. Visi dan Misi.....	42
	C. Struktur organisasi Bank Rakyat Indonesia	43
	D. Strategi bisnis	46
BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Identitas responden	50
	B. Deskripsi variabel.....	52
	C. Uji kualitas data	61
	D. Uji asumsi klasik	64
	E. Model regresi linear berganda	67
	F. Uji hipotesis	68
	G. Pembahasan.....	74
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	75
	B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah kebutuhan Anggaran Biaya Perlindungan (Proteksi) dan realisasinya pada Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu dari tahun 2007 sampai dengan 2011	4
Tabel II.1	Konsep Operasional	31
Tabel III.1	Interval Koefisien Korelasi (R).....	41
Tabel V.1	Responden Menurut Kelompok Umur.....	50
Tabel V.2	Responden Menurut Pendidikan	51
Tabel V.3	Responden Menurut Jenis kelamin	52
Tabel V.4	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel tangung jawab (X_1)	53
Tabel V.5	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kemampuan (X_2).	55
Tabel V.6	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kondisi kerja (X_3).....	56
Tabel V.7	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel peraturan pemerintah (X_4)	58
Tabel V.8	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel proteksi (Y).....	60
Tabel V.9	Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Tanggung jawab (X_{11} - X_{17}), Kemampuan (X_{21} - X_{26}), Lokasi Kerja (X_{31} - X_{37}), Peraturan Pemerintah (X_{41} - X_{47}), dan Proyeksi (Y_{51} - Y_{47}).	61
Tabel V.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel V.11	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	65
Tabel V.12	Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	66
Tabel V.13	Rekapitulasi Regresi Linear Berganda	67
Tabel V.14	Rekapitulasi Hasil Uji F.....	70
Tabel V.15	Rekapitulasi Hasil Uji t.....	71

Tabel V.16 Hasil perhitungan uji regresi.....	72
Tabel V.17 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya, setiap perusahaan baik itu perusahaan manufaktur, lembaga perbankan dan perusahaan lainnya selalu berusaha untuk dapat memberikan perlindungan terbaiknya kepada para pegawai yang bekerja di dalamnya. Salah satu pemberlakuan proteksi (perlindungan) yang paling banyak sekali diterapkan oleh perusahaan-perusahaan adalah dengan pemberian kompensasi tidak langsung.

Banyak orang berpikir bahwa kompensasi hanyalah sebatas uang yang diterima dalam bentuk upah, gaji, dan insentif. Pengeluaran tunai ini merupakan bagian yang paling besar dari biaya kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan. Selain itu, tunjangan atas jasa disebut juga sebagai proteksi atau kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan. Jenis proteksi atau kompensasi tidak langsung ini hampir mencapai 55 % dari rata – rata biaya kompensasi perusahaan, dan bahkan dikebanyakan Negara-negara industri maju dengan persentase lebih tinggi.

Pada lima tahun yang lalu, tunjangan dan jasa hanya dianggap sebagai jaminan pelengkap, sebab tunjangan ini relatif tidak berarti atau kecil sebagai komponen kompensasi. Pada awal tahun 1940, setelah perang dunia II mendorong pemerintah di berbagai Negara untuk mengatur kenaikan upah dan gaji. Untuk mendapatkan dan mempertahankan para pekerja selama perang, banyak perusahaan menambah atau meningkatkan jumlah tunjangan. 50 tahun kemudian

setelah perang dunia II, penggunaan tenaga kerja terkait dengan tunjangan dan jasa terus berkembang hingga saat ini. Untuk mengetahui perkembangan tunjangan dan jasa, dapat diketahui dari beberapa tunjangan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya.

Dalam melaksanakan program proteksi (perlindungan), banyak perusahaan bekerja sama dengan perusahaan asuransi yang memberikan penanggungan terhadap kemungkinan timbulnya masalah kesehatan, finansial atau masalah lainnya yang dihadapi atau dialami oleh pegawai dan keluarganya di kemudian hari. Praktisnya, pemberian proteksi (perlindungan) ini kualitasnya tidak sama diantara masing-masing pekerja atau pegawai, tergantung dari kedudukan dan tanggung jawab mereka masing-masing .

Proteksi (perlindungan) pegawai merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan atau lembaga-lembaga besar serta instansi-instansi terkait yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proteksi (perlindungan) pegawai sangat penting dilakukan, sebab proteksi (perlindungan) ini akan berpengaruh dalam meningkatkan kesejahteraan, kesehatan dan terutama keselamatan kerja pegawai.

Keselamatan kerja menunjuk kepada kondisi fisiologis-fisikal dan fisiologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan yang efektif, maka tidak akan ada lagi kecelakaan dalam pekerja. Hal ini akan lebih mempercepat kesejahteraan pegawai yang nantinya juga berimbas pada kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Peranan departemen sumber daya manusia dalam keselamatan kerja merupakan peranan yang sangat vital dalam sebuah perusahaan, departemen inilah yang merencanakan program keselamatan kerja pegawai sampai dengan pelaksanaannya. Perusahaan dalam hal ini manajer Sumber Daya Manusia harus merencanakan atau membuat program yang berkesinambungan mengenai perlindungan kerja pegawainya. Perusahaan hendaknya tidak tinggal diam apabila ditemukan terjadi kecelakaan pada saat pegawai bekerja.

Kecelakaan pada saat bekerja merupakan resiko besar yang harus diterima oleh pegawai, untuk itu perusahaan hendaknya melakukan proteksi (perlindungan) berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung kepada pegawainya.

Dalam dunia perbankan, pemberlakuan proteksi (perlindungan) umumnya dilakukan dengan memberikan kompensasi tidak langsung. Pemberian kompensasi tidak langsung ini pada umumnya diberikan ketika pegawai mengalami kecelakaan, sakit atau ketika pegawai tersebut memasuki masa pensiun.

Salah satunya adalah Bank BRI. Cabang Ujung Batu yang berada di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Bank BRI. Cabang Ujung Batu ini adalah salah satu perbankan yang juga menerapkan sistem proteksi (perlindungan) kepada para pegawainya. Untuk melihat besarnya pemberian proteksi (perlindungan) yang diberikan oleh pihak Bank terhadap para pegawainya selama lima tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Jumlah kebutuhan Anggaran Biaya Perlindungan (Proteksi) dan realisasinya pada Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu dari tahun 2007 sampai dengan 2011.

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Dana Proteksi (Perlindungan)		
		Kebutuhan Dana Proteksi (Rp)	Realisasi Penyaluran Dana Proteksi (Rp)	Persentase (%)
2007	25	45.975.000,00	41.675.000,00	90,65
2008	25	52.045.000,00	45.000.500,00	86,47
2009	30	41.580.000,00	39.896.000,00	95,95
2010	30	65.870.600,00	45.570.000,00	69,18
2011	35	78.679.000,00	50.573.000,00	64,28

Sumber : Bank BRI. Cabang Ujung Batu

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat dengan jelas bahwa kebutuhan dana proteksi (perlindungan) yang harus dikeluarkan oleh Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu terus mengalami peningkatan. Namun, besarnya dana proteksi (perlindungan) yang disalurkan relatif kecil.

Pada tahun 2007 dana kebutuhan proteksi (perlindungan) yang harus dikeluarkan oleh pihak bank untuk kebutuhan dana asuransi akibat kecelakaan, dana jamsostek, biaya sakit dan dana pensiun sebesar Rp. 45.975.000,00 dan ternyata hanya terealisasi sebesar Rp. 41.675.000,00 atau sebesar 90,65 %. Kemudian pada tahun 2008 dana kebutuhan proteksi (perlindungan) yang harus dikeluarkan oleh pihak bank untuk kebutuhan dana asuransi akibat kecelakaan, dana jamsostek, biaya sakit dan dana pensiun mengalami peningkatan sebesar Rp. 52.045.000,00 dan hanya terealisasi sebesar Rp. 45.000.500,00 atau sebesar 86,47 %. Selanjutnya pada tahun 2009 dana kebutuhan proteksi (perlindungan) yang harus dikeluarkan oleh pihak bank untuk kebutuhan dana asuransi akibat kecelakaan, dana jamsostek, biaya sakit dan dana pensiun sebesar Rp. 41.580.000,00 dan hanya terealisasi sebesar Rp. 39.896.000,00 atau sebesar

95,95 %. Kemudian pada tahun 2010 dana kebutuhan proteksi (perlindungan) yang harus dikeluarkan oleh pihak bank untuk kebutuhan dana asuransi akibat kecelakaan, dana jamsostek, biaya sakit dan dana pensiun sebesar Rp. 65.870.600,00 dan hanya terealisasi sebesar Rp. 45.570.000,00 atau sebesar 69,18 %. Dan pada tahun 2010 dana kebutuhan proteksi (perlindungan) yang harus dikeluarkan oleh pihak bank untuk kebutuhan dana asuransi akibat kecelakaan, dana jamsostek, biaya sakit dan dana pensiun sebesar Rp. 78.679.000,00 dan hanya terealisasi sebesar Rp. 50.573.000,00 atau sebesar 64,28 %.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya kebutuhan akan dana proteksi (perlindungan) yang harus disalurkan oleh pihak bank untuk kebutuhan dana asuransi akibat kecelakaan, dana jamsostek, biaya sakit dan dana pensiun dengan besarnya dana penyaluran yang telah disalurkan oleh bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu yang terus mengalami kondisi yang berfluktuasi bahkan beberapa tahun terakhir justru mengalami penurunan. Seharusnya, dana proteksi (perlindungan) yang disediakan oleh pihak bank untuk kebutuhan dana asuransi akibat kecelakaan, dana jamsostek, biaya sakit dan dana pensiun harus sesuai dengan besarnya kebutuhan dana yang akan dikeluarkan, sehingga karyawan benar-benar merasa mendapatkan perlindungan dan haknya sebagai karyawan yang bekerja di bank tersebut.

Adapun beberapa dampak yang muncul akibat rendahnya tingkat perhatian bank terhadap karyawan dalam pemberian proteksi (perlindungan) baik itu untuk kebutuhan dana asuransi, jamsostek, kesehatan dan dana pensiun adalah

menurunnya semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa dia tidak mendapatkan haknya dengan penuh sebagai seorang karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN PROTEKSI (PERLINDUNGAN) KEPADA PEGAWAI BANK BRI CABANG UJUNG BATU KABUPATEN ROKAN HULU”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang penulis kemukakan pada latar belakang diatas, maka dapat dibuat sebuah rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

“ Faktor – faktor apakah yang mempengaruhi pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu ?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebaga berikut:

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

- b. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pemberian proteksi (perlindungan) terhadap pegawai.
- b. Sebagai bahan masukan kepada perusahaan / bank terkait atau pihak tertentu dalam upaya mengefektifkan pemberian proteksi (perlindungan) terhadap para pegawai.
- c. Sebagai sumber informasi lebih lanjut dalam permasalahan yang sama.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman penulisan skripsi ini, maka penulis membaginya kedalam enam bab. Dimana dalam setiap babnya difokuskan hanya untuk membahas satu permasalahan. Adapun pokok-pokok yang di bahas pada masing - masing bab tersebut, di kemukakan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang penulisan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan, pandangan islam, kerangka berpikir, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan di jelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini memuat sejarah singkat tentang berdirinya perusahaan, struktur organisasi, aktifitas perusahaan dan keadaan serta perkembangan karyawan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di sajikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang di lakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis mencoba merangkum pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan dan kemudian mencoba memberikan saran yang kiranya bermanfaat bagi pihak terkait (perusahaan).

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Proteksi

Menurut **Rivai (2004 : 393)** proteksi (perlindungan) adalah sebuah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan kepada karyawan maupun kepada pekerja.

Sedangkan menurut **Edwin (2004 : 394)** proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan program proteksi banyak perusahaan bekerja sama dengan perusahaan asuransi yang memberikan pertanggungjawaban terhadap kemungkinan timbulnya masalah kesehatan, financial atau masalah lainnya yang dihadapi atau dialami oleh pekerja dan keluarganya dikemudian hari.

Pada praktiknya, pemberian proteksi (perlindungan) ini kualitasnya tidak sama diantara masing-masing pekerja, tergantung dari kedudukan dan tanggungjawab mereka masing-masing.

Rivai (2004 : 394) menambahkan bahwa proteksi (perlindungan) dilakukan untuk memberikan rasa aman, baik dari sisi financial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Proteksi (Perlindungan).

Menurut **Rivai (2004 : 394)** pada dasarnya, pemberian Proteksi (Perlindungan) diantara masing-masing karyawan atau pegawai disebuah perusahaan dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu :

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
2. Kemampuan
3. Kondisi Kerja (*Working Condition*)
4. Peraturan Pemerintah (*Government Rule*)

Untuk melihat lebih jelas mengenai pengaruh keempat faktor tersebut terhadap pemberian proteksi (perlindungan) karyawan dapat dilihat pada penjelasan berikut ini :

1) Tanggungjawab (*Responsibility*)

Menurut **Rivai (2004 : 394)** yang dimaksud tanggung jawab disini adalah kewajiban seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan. Kesadaran dalam bekerja meliputi bagaimana kesadaran seorang karyawan dalam mentaati peraturan dan bagaimana sikap karyawan terhadap peraturan perusahaan seperti yang dikemukakan oleh, dengan tanggung jawab dan kesadaran kerja tersebut, karyawan dapat dan selalu berusaha bekerja sesuai dengan peraturan dan tujuan yang ditetapkan.

Siagian (2009 : 63) menjelaskan bahwa semakin tinggi jabatan seseorang pegawai atau karyawan dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin besar pula tanggungjawab yang akan diembannya. Oleh karena itu, tingkat proteksi

(perlindungan) yang diberikan oleh perusahaan kepada manajer Treasury atau Branch Manajer lebih tinggi dari perusahaan misalnya dari kualitas tunjangan kesehatan yang diberikan.

Jadi, karyawan yang dalam bekerjanya memiliki tanggung jawab kerja dapat dikatakan bahwa mereka memiliki komitmen yang tinggi untuk keberhasilan suatu organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tanggung jawab (*Responsibility*) dalam bekerja adalah sebagai berikut :

- a. Rasa tanggung jawab dari dalam diri
- b. Kemampuan untuk bisa *Perceptive*
- c. Adanya sikap obyektif
- d. Kemampuan untuk berkomunikasi

Sedangkan tujuan dari adanya rasa tanggung jawab tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja karyawan
- b. Agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik
- c. Hasil kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan

Dari beberapa penjelasan tersebut, maka dapat dipahami bahwa rasa tanggung jawab sangat penting untuk diterapkan pada setiap karyawan dalam sebuah perusahaan.

2) Kemampuan (*Effort*).

Menurut **Yusdi (2010 : 10)** Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kakuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan **Hadiati (2003 : 34)** mendefinisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan

sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Sementara itu, **Robbin (2007 : 57)** menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok faktor (**Robbin, 2007 : 57**) yaitu:

- a. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental-berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Karyawan yang lebih mengandalkan kekuatan fisik seperti Satuan Pengaman (Satpam), petugas kebersihan atau pekerja bangunan, biasanya proteksi (perlindungan) yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka lebih difokuskan dalam bentuk perlindungan atas keselamatan kerja.

3) Kondisi Kerja (*Working Condition*).

Menurut **Panggabean (2002 : 53)** kondisi kerja adalah sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi [kinerja](#), serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

Sedangkan menurut **Soekidjo (2006 : 469)** kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya waktu bekerja dalam hitungan hari. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan [produktivitas kerja](#).

Newstrom (2006 : 469) menjelaskan bahwa jenis kondisi kerja terbagi kedalam 2 bagian, yaitu:

a. Kondisi Fisik dari lingkungan kerja

Kondisi fisik dari lingkungan kerja menurut **Newstrom (2006 : 469)** adalah berarti bahwa faktor yang lebih nyata dari faktor-faktor yang lainnya dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, jumlah dan macam-macam radiasi udara yang

berasal dari zat kimia dan polusi-polusi, cirri-ciri estetis seperti warna dinding dan lantai dan tingkat ada (atau tidaknya) seni didalam bekerja, musik, tumbuh-tumbuhan atau hal-hal yang menghiasi tempat kerja.

Sedangkan menurut **Handoko (2003 : 84)**, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang meliputi temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain yang dalam hal ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

b. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

Menurut **Panggabean (2006 : 494)** Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja. Rancangan fisik dan desain dari pekerjaan, sejumlah ruangan kerja yang tersedia dan jenis-jenis dari perlengkapan dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam menciptakan macam-macam kondisi psikologi.

Kondisi kerja yang dihadapi oleh pekerja untuk satu bidang industry maupun instansi seringkali berbeda. Misalnya kondisi kerja bagi pekerja dibidang perminyakan, yang bekerja dilepas pantai akan berbeda dengan kondisi kerja yang dihadapi oleh para pekerja di daerah darat. Semakin berat kondisi kerja yang dihadapi oleh pekerja, semakin tinggi program proteksi (perlindungan) yang diberikan kepada karyawan atau pegawai.

4) Peraturan Pemerintah (*Government Rule*).

Menurut Nawawi, (2003 : 56) Pemerintah sebagai regulator biasanya membuat peraturan yang mengharuskan perusahaan atau kantor serta instansi untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pegawai. Misalnya pemerintah mengharuskan perusahaan untuk memberikan proteksi (perlindungan) bagi pekerja atau karyawan melalui jaminan asuransi tenaga kerja atau yang dikenal dengan Jamsostek.

Menurut Yusdi (2010 : 37) Kerangka kerja hukum bagi keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibagi menjadi empat kategori yaitu :

a. *Occupation Safety And Health Administration*

Mengharuskan pemeriksaan keselamatan dan kesehatan kerja tanpa memandang ukuran perusahaan, pelaporan oleh perusahaan, dan penyelidikan terhadap kecelakaan kerja.

b. Program – Program Kompensasi Pekerja.

Kompensasi pekerja diciptakan untuk memberikan bantuan keuangan bagi para pekerja yang tidak mampu bekerja akibat kecelakaan dan penyakit tersebut pembayaran kompensasi pekerja dalam kasus – kasus kecemasan, depresi, dan kelainan mental yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. *Common- Law Doctrine Of Torts*

Hukum ini terdiri dari putusan – putusan pengadilan yang berkenaan dengan tindakan – tindakan pelanggaran seperti cedera yang dialami seorang pekerja akibat tindakannya sendiri cedera yang dialami seorang pekerja akibat tindakannya sendiri atau akibat perbuatan pekerja lainnya, atau bahkan konsumen, dan menyebabkan adanya tuntutan hukum kepada perusahaan.

d. *Inisiatif – Inisiatif Lokal*

Perusahaan – perusahaan perlu memperhatikan peraturan – peraturan local. Kadang – kadang, inisiatif – inisiatif lokal ini memberikan sekilas tentang petunjuk yang akan dilakukan oleh pemerintah daerah lain, atau bahkan pemerintah pusat dimasa datang

Melalui jaminan asuransi tersebut, para pekerja yang di PHK, para pekerja yang mengalami kecelakaan selama bekerja, atau pekerja yang mengalami kecelakaan selama bekerja atau pekerja yang sakit akan memperoleh santunan

yang layak bagi pihak asuransi. Selain itu, pemerintah juga mewajibkan perusahaan untuk memberikan hak cuti bagi penyegaran fisik dan mental pekerja.

C. Santunan Sebagai Proteksi

Menurut **Rivai (2004 : 395)** santunan adalah dana yang diberikan kepada seseorang ketika seseorang mengalami musibah atau kecelakaan. Adapun yang termasuk didalamnya adalah sebagai berikut:

a. Peranan Imbalan Tidak Langsung

Imbalan tidak langsung adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang tidak dikaitkan dengan kinerja karyawan. Imbalan tidak langsung dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) bagian, yaitu Imbalan yang disyaratkan oleh ketentuan perundangan – undangan, seperti jaminan keamanan, keselamatan dan kesehatan, dan Santunan. Imbalan tidak langsung dapat berperan dalam beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pencarian Tujuan Sosial atau Masyarakat.
- 2) Pencapaian Tujuan Perusahaan.
- 3) Pencapaian Tujuan Karyawan.

b. Pemberian Jaminan Asuransi

Resiko financial yang dihadapi oleh karyawan dan keluarga mereka dapat disebar atau dibervarifikasi melalui lembaga asuransi. Apabila resiko yang ditanggung tersebut benar – benar terjadi, maka perusahaan asuransi akan memberikan jaminan atau pertanggungan kepada pekerja sesuai dengan jumlah polis ang telah disepakati.

Jaminan asuransi yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain :

1) Asuransi Kesehatan

Asuransi Keseahatan dapat berbentuk asuransi kesehatan umum, asuransi mata, asuransi gigi, dan asuransi kesehatan mental. Asuransi akan menanggung biaya – biaya tersebut sampai dengan jumlah tertentu. Hal ini akan memberikan rasa aman bagi karyawan karena mereka tidak perlu mengeluarkan dana secara penuh untuk proses penyembuhan. Premi yang dibayar perusahaan kepada perusahaan asuransi dipotong dari gaji karyawan setiap bulan dengan persentase tertentu.

2) Asuransi Medis

Asuransi medis membayar berupa biaya untuk pengobatan, kecelakaan, dan biaya rawat inap di rumah sakit sampai pada batasan atau besarnya polis. Sebagai tambahan, kebanyakan polis berisi daftar jaminan. Daftar ini menetapkan penyakit, kecelakaan, atau biaya opname yang ditanggung dan berapa biaya yang akan dibayar. Sebaliknya penanggung setuju untuk membayar semua atau sebagian

biaya yang dikeluarkan (tergantung kesepakatan antarperusahaan dengan asuransi).

3) Perawatan Yang Diatur

Pemeliharaan kesehatan melalui HMO (Health Maintenance Organization) jika organisasi ini ada di daerah mereka dan pemberi kerja menawarkan bentuk manfaat pemeliharaan kesehatan lainnya. HMO adalah organisasi yang menyediakan fasilitas dan dokter mereka sendiri.

Jenis kesehatan lain seperti :

1) Asuransi penglihatan

Perawatan mata yang mencakup pengujian dan kacamata adalah suatu jenis jaminan yang sedang berkembang.

2) Asuransi gigi

Polis asuransi gigi lingkupnya cenderung menjadi kecil. Di samping sudah dikurangi oleh ketentuan asuransi perusahaan.

3) Kesehatan mental

Jaminan asuransi kesehatan mental adalah untuk membayar psikiater oleh penyuluhan (konseling). Walaupun kebanyakan polis mempunyai batas khusus, kelihatannya ini cenderung akan menjadi asuransi kesehatan mental yang diadakan oleh perusahaan

4) Asuransi Jiwa

Asuransi jiwa berbeda dengan asuransi kesehatan, dimana asuransi jiwa hanya mengganggu diri pribadi karyawan. Pemberian asuransi jiwa akan dapat memberikan rasa aman bagi pekerja dalam bentuk proteksi polis kepada keluarga karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja yang dapat menghilangkan nyawa karyawan atau karyawan mengalami cacat permanent sehingga tidak dapat bekerja secara permanent.

5) Asuransi Karena Ketidak mampuan Fisik atau Mental Karyawan

Apabila karyawan mengalami ketidak mampuan fisik atau mental sehingga tidak dapat bekerja secara penuh, secara ekonomis perusahaan tidak mungkin membiayai karyawan yang tidak produktif. Oleh karena itu, perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program asuransi.

6) Jaminan Asuransi Lain.

Program kelompok membuat beberapa perusahaan untuk menyediakan berbagai program asuransi yang lain. Asuransi yang sah menurut undang – undang memberikan kemudahan kepada karyawan.

7) Jaminan Keamanan Karyawan

Disamping mengikutsertakan pekerja dalam program asuransi, terdapat program – program non-asuransi yang dapat memberikan jaminan keamanan kepada pekerja. Program ini dapat memberikan keuntungan bagi karyawan, baik sebelum masa pension maupun pada saat pensiun.

8) Jaminan Terhadap Pendapatan Atas Pekerjaan

Kehilangan pekerjaan (baik karena PHK atau sebab lain) akan memberikan dampak buruk bagi ekonomi rumah tangga karyawan. Dampak buruk ini dapat diminimalisir dengan menerapkan program jaminan pendapatan bagi pekerja.

9) Jaminan Pensiun

Pensiun diberikan bagi karyawan yang telah bekerja di perusahaan untuk masa tertentu. pensiun merupakan salah satu program perusahaan dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif.

10) Tujangan Berupa Istirahat Kerja,

Seperti istirahat selama jam kerja. Beberapa bentuk tunjangan istirahat kerja umumnya ditemi selama jam kerja, seperti waktu istirahat, waktu makan, dan waktu untuk melaksanakan ibadah. Istirahat dari kegiatan fisik dan mental akan dapat mengembalikan kembali kesegaran dan energi pekerja sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja.

11) Cuti Sakit

Memberikan kompensasi kepada pekerja bila dia tidak bekerja dikarenakan sakit. Kebanyakan kebijakan cuti memberikan kompensasi penuh bagi sejumlah khususnya sakit yang diizinkan, biasanya sampai kira – kira 12 hari pertahun.

12) Cuti dan Liburan

Perusahaan menerapkan kebijakan memberikan cuti dan liburan kepada karyawan selama beberapa hari dalam satu tahun dan memberikan kompensasi kepada mereka selama masa tersebut.

13) Bebas Dari Kehadiran

Bebas dari kehadiran biasanya diberikan dalam hal karyawan (wanita) sedang hamil, sakit yang memerlukan istirahat tambahan, tugas pengadilan dan lain – lain.

14) Tunjangan Berupa Pengaturan Kerja

Beberapa bentuk dari tunjangan pengaturan kerja adalah :

a) Waktu kerja yang lebih pendek

Beberapa perusahaan yang telah menerapkan kebijaksanaan waktu kerja yang lebih pendek dan berhasil meningkatkan produktivitas kerja.

b) Fleksibilitas Waktu

Fleksibilitas waktu adalah kebijakan perusahaan untuk memberikan kebebasan bagi karyawan untuk memulai dan mengakhiri aktivitas kerja, sepanjang telah memenuhi jangka waktu kerja tertentu.

c) Pembagian Kerja

Pembagian kerja merupakan program kerja yang diterapkan perusahaan dengan menempatkan satu atau lebih karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang sama, tetapi pada jam kerja yang

berbeda, bahkan bias pula pada hari sabtu atau minggu yang berbeda.

D. Bentuk Santunan Pekerja

Beberapa perusahaan memberikan berbagai bentuk santunan kepada karyawan atau pegawainya, yang merupakan strategi dari divisi SDM dalam rangka meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Beberapa bentuk santunan yang umumnya diberikan adalah :

a. Santunan Pendidikan

Beberapa perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM memberikan santunan dalam bentuk biaya pendidikan bagi karyawan yang memenuhi kualifikasi tertentu.

b. Santunan Keuangan

Salah satu program pemberian santunan kepada karyawan adalah memberikan diskon (potongan Harga) kepada karyawan.

c. Santunan Sosial

Beberapa perusahaan juga memberikan santunan kepada karyawan yang menghadapi permasalahan individu maupun keluarga dalam hal mereka menghadapi permasalahan ketergantungan alkohol, narkoba atau masalah keluarga lainnya. Permasalahan ini berdampak serius terhadap kinerja karyawan. Salah satu contoh santunan sosial dari Perusahaan yaitu :

1) Pengasuhan Anak

Pengasuhan anak adalah tanggung jawab bersama. Saat ini makin banyak perusahaan memberikan berbagai jenis bantuan pengasuhan anak kepada pekerja mereka.

2) Perawatan Lansia.

Bantuan – bantuan yang diberikan berkisaran dari program penyediaan informasi, hingga asuransi perawatan khusus.

3) Bantuan Relokasi dan Perumahan

Saat ini, makin banyak perusahaan mempertimbangkan perumahan sebagai suatu tunjangan kepada pekerja.

E. Perlindungan, Keselamatan, Dan Kesehatan Pekerja.

Menurut **Gouzali, (2005 : 46)**, proteksi menyangkut beberapa hal yaitu sebagai berikut:

a. Pelindungan

Yang berhubungan dengan masalah keuangan, perlindungan yang berhubungan dengan masalah keuangan dilakukan melalui pemberian berbagai santunan dalam bentuk santunan jaminan sosial, kompensasi ketiadaan pekerja, biaya medis, dan kompensasi pekerja.

b. Perlindungan yang berhubungan dengan keamanan fisik karyawan

Dalam rangka memberikan perlindungna terhadap keselamatan dan keamanan kerja, pemerintah mengeluarkan peraturan perundang – undangan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan fasilitas yang memadai demi menjamin keamanan kerja serta memberikan jaminan finansial apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja.

c. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada tradisi – tradisi fisiologis – Fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

d. Tujuan Dan Pentingnya Keselamatan Kerja

1) Manfaat Lingkungan Yang Aman Dan Sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan – kecelakaan kerja, penyakit, dan hal – hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerja, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan – peningkatan terhadap hal ini akan mengasilkan :

- a) Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- b) Meningkatnya efisensi dan kualitas kerja yang lebih berkomitmen.
- c) Menurunnya biaya – biaya kesehatan dan asuransi

- d) Tingkat Kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- e) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f) Rasio selesai tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

2) Kerugian Lingkungan Kerja Yang Tidak Aman dan Tidak Sehat

Jumlah biaya yang besar sering muncul karena ada kerugian – kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit – penyakit yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan.

- a) Gangguan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan kerja
Baik aspek fisik maupun sosio-psikologis lingkungan pekerjaan membawa dampak kepada keselamatan dan kesehatan kerja salah satunya sebagai berikut :
- b) Kecelakaan – Kecelakaan Kerja
Perusahaan – perusahaan tertentu atau departemen tertentu cenderung mempunyai tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi dari pada lainnya. Beberapa karakteristik dapat menjelaskan perbedaan tersebut
- c) Kualitas Organisasi
Tingkat kecelakaan berbeda secara substansial menurut jenis Industri.
- d) Pekerja Yang Mudah Celaka
Sebagai ahli menunjuk pekerja sebagai penyebab utama terjadinya kecelakaan. Kecelakaan bergantung pada perilaku pekerja, tingkat bahaya dalam lingkungan pekerja, dan semata – mata nasib sial.
- e) Stress Pekerjaan
Penyebab umum stress bagi banyak pekerja adalah supervisor (atasan), *salary* (gaji), *security* (keamanan), dan *safety* (keselamatan). Aturan – aturan kerja yang sempit dan tekanan – tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi adalah penyebab utama stress yang dikaitkan para pekerja dengan supervisor. Berikut ini salah satu penyebab stress kerja yaitu :
 - 1) Perubahan Organisasi
Perubahan – perubahan yang dibuat oleh perusahaan biasanya melibatkan sesuatu yang penting dan disertai ketidakpastian.
 - 2) Tingkat Kecepatan kerja
Tingkat kecepatan kerja dapat dikendalikan oleh mesin atau manusia.
 - 3) Lingkungan Fisik

Walaupun otomatisasi kantor adalah suatu cara meningkatkan produktivitas, hal itu juga mempunyai kelemahan – kelemahan yang berhubungan dengan stress

4) Pekerja Yang Rentan Stres

Manusia memang berbeda dalam memberikan respon terhadap penyebab stress.

5) Kelelahan Kerja

Adalah sejenis stress yang banyak dialami oleh orang – orang yang bekerja dalam pekerjaan – pekerjaan pelayanan.

F. Strategi Meningkatkan Kualitas Kerja

Bila penyebabnya sudah diidentifikasi, maka strategi-strategi dapat dikembangkan untuk menghilangkan atau mengurangi bahaya-bahaya kerja. Untuk menentukan apakah suatu strategi efektif atau tidak, perusahaan dapat membandingkan insiden, kegawatan, dan frekuensi penyakit-penyakit dan kecelakaan sebelum dan sesudah strategi tersebut diberlakukan.

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Memantau Tingkat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Mewajibkan perusahaan – perusahaan untuk menyimpan catatan insiden – insiden kecelakaan dan kasus penyakit yang terjadi dalam perusahaan. Perusahaan juga mencatat tingkat kegawatan dan frekuensi setiap kecelakaan atau kasus penyakit tersebut, **(Rivai, 2003 : 59).**

b. Tingkat Insiden

Indeks keamanan industri yang paling ekspisist adalah tingkat insiden yang menggambarkan jumlah kecelakaan dan penyakit dalam satu tahun. **(Robbins, 2006 : 80).**

c. Tingkat Frekuensi

Tingkat frekuensi mencerminkan jumlah kecelakaan dan penyakit setiap satu juta jam kerja bukan dalam tahunan seperti insiden.

d. Tingkat Kegawatan

Tingkat kegawatan menggambarkan jam kerja yang hilang karena kecelakaan atau penyakit.

e. Mengendalikan Kecelakaan

Cara terbaik untuk mencegah kecelakaan dan meningkatkan keselamatan kerja barang kali adalah dengan merancang lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga kecelakaan tidak akan terjadi.

f. Ergonomis

Cara lain untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah dengan membuat pekerjaan itu sendiri menjadi lebih nyaman dan tidak terlalu melelahkan.

g. Pengubahan Tingkah Laku

Menurut **Simajuntak (2002 : 49)** pengubahan tingkah laku dapat mendorong kebiasaan kerja yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan. Hal ini bisa dilakukan dengan beberapa strategi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi Timbulnya Penyakit

Penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih memakan biaya dan berbahaya bagi perusahaan dan para pekerja dibandingkan dengan kecelakaan kerja (**Sondang, 2003 : 39**).

2. Penyimpanan Catatan.

Mewajibkan perusahaan untuk setidaknya – tidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar bahan kimia yang terdapat dalam lingkungan, dan menyimpan catatan mengenai informasi yang terperinci tersebut.

3. Memantau Kontak Langsung.

Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit – penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah membebaskan tempat kerja dari bahan – bahan kimia atau racun satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau dan membatasi kontak langsung terhadap zat-zat yang berbahaya.

4. Penyaringan Genetik.

Penyaringan genetic adalah pendekatan mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrim, sehingga sangat controversial.

5. Mengendalikan Stres Dan Kelelahan Kerja

Program pelatihan yang dirancang untuk membantu para pekerja mengatasi stress yang diakibatkan oleh pekerjaan. Program ini disediakan untuk staf pengawasan, staf profesional, dan pegawai, dengan tujuan memperkenalkan bahan-bahan, keahlian informasi, dan definisi peran pengawasan dan manajemen (**Kusrianto, 2002 : 56**).

6. Meningkatkan Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan

Pentingnya kemampuan mengendalikan, atau setidaknya memprediksi apa yang akan terjadi di masa akan datang sangat disadari.

7. Mengembangkan Kebijakan-kebijakan Kesehatan Kerja

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan meningkatnya tanggung jawab, semakin banyak perusahaan mengembangkan pernyataan-pernyataan ini berkembang dari suatu kepedulian bahwa perusahaan-perusahaan harus proaktif menangani masalah-masalah kesehatan dan keselamatan kerja

8. Menciptakan Program-Program Kebugaran.

Perusahaan-perusahaan semakin memusatkan perhatian kepada usaha-usaha untuk menjaga agar para pekerja tetap sehat dari pada menolong mereka sembuh dari penyakitnya.

G. Pandangan Islam Terhadap Pemberlakuan Proteksi (Perlindungan)

Sesungguhnya di dalam Al-qur'an, Allah SWT menerangkan bahwa tujuan Allah SWT mengutus umat manusia adalah untuk mewujudkan suatu keamanan dan kesejahteraan (kemaslahatan) di dunia dan di akhirat sebagaimana yang Allah terangkan dalam QS. Al-Anbiya': 107 sebagai berikut :



Artinya : *Dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam. (QS. Al-Anbiya': 107).*

Begitu juga halnya dengan tujuan Allah SWT menurunkan kitab Al-quran, sebagaimana yang telah Allah SWT terangkan dalam QS. Al-Nahl: 64





Artinya: *Dan kami tidak menurunkan kepadamu Al-Kitab (Al Quran) ini, melainkan agar kamu dapat menjelaskan kepada mereka apa yang mereka perselisihkan itu dan menjadi petunjuk dan rahmat bagi kaum yang beriman.* (QS. AI-Nahl: 64)

Oleh sebab itu, agar keamanan dan kesejahteraan (kemaslahatan) umat manusia di dunia dan di akhirat dapat terwujud maka segala ikhtiar yang dilakukan umat manusia di muka bumi harus selalu sejalan dengan tuntunan syariat.

Untuk memenuhi tuntutan dan kepentingan manusia serta merespon berbagai dinamika kehidupan, maka setiap pengambilan keputusan harus memenuhi kriteria kepentingan umum (*maslahah ‘ammah*) yang dibenarkan oleh syara'.

Penggunaan *maslahah ‘ammah* sebagai tolak ukur dan pertimbangan untuk menetapkan suatu kebijaksanaan yang sangat diperlukan untuk menghindari kemungkinan penggunaan *maslahah ‘ammah* tidak pada tempatnya, seperti untuk menuruti hawa nafsu, kesewenang-wenangan dan menuruti kepentingan pribadi atau kelompok tertentu dengan menggunakan dalih untuk kepentingan umum.

Dengan menggunakan *maslahah ‘ammah* sebagai pertimbangan untuk menetapkan setiap kebijakan, maka setiap kebijakan yang ditetapkan tidak akan menimbulkan kerugian atau menyalahi kepentingan umat manusia secara luas.

H. Penelitian Terdahulu

1. Winda Saputri (2009), dengan judul penelitian “Analisis pemberian perlindungan karyawan pada PT. Buana Sinar Lestari di Pekanbaru. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (upah dan insentif) (X_1), kondisi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu perlindungan kerja karyawan (Y). Dalam menganalisis data yang dikumpulkan digunakan metode deskriptif dan kualitatif kemudian dianalisa dengan menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis SPSS menunjukan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $34,806 >$ dari F_{tabel} $2,47279$ yang artinya menyatakan bahwa hipotesa H_0 ditolak dan H_i diterima. Sedangkan hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar $0,534$ yang menunjukan bahwa $53,4\%$ perlindungan (Y) bisa dipengaruhi oleh variabel kompensasi (upah dan insentif), kondisi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar $46,6\%$ adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Muhaimin (2010), dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian proteksi pada karyawan bagian produksi di PT. Tirta Buana Teknik di Bandung. Dari hasil penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara simultan peraturan pemerintah, lingkungan kerja dan tanggungjawab mempengaruhi pemberian proteksi pada karyawan bagian produksi di PT. Tirta Buana Tekni di Bandung. Hal ini terlihat dari hasil uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($112,887 > 2,487$) dan uji

Koefisien Determinasi (R square) sebesar 0,848 yang artinya bahwa sebesar 84.8 % ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 16,2 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain.

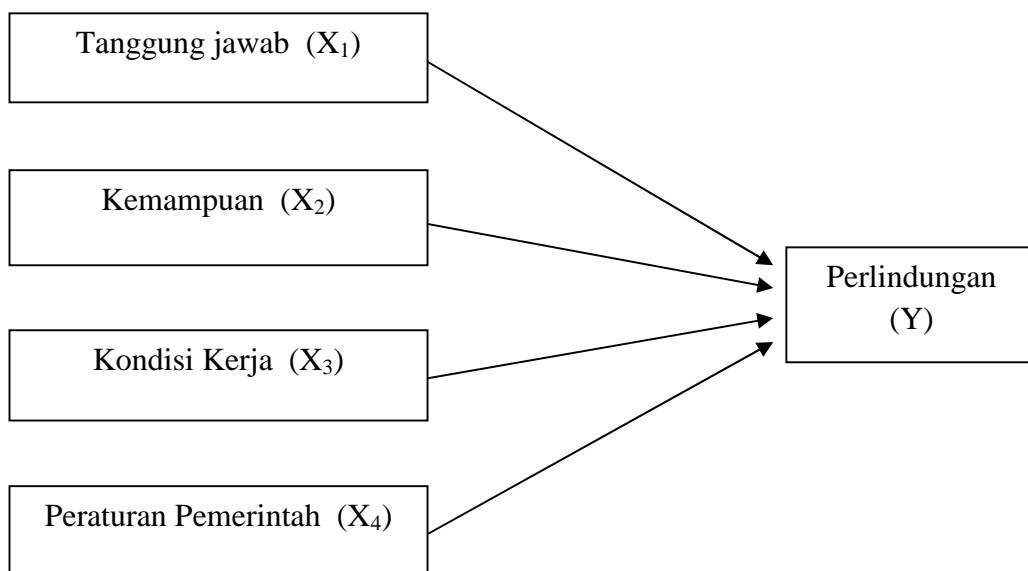
3. Nova Oktavianti (2009), dengan judul penelitian “Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberlakuan perlindungan karyawan pada PT. Uniteda Arkato”. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu peraturan pemerintah (X_1), kemampuan (X_2), tanggungjawab (X_3), dan satu variabel terikat yaitu perlindungan kerja (Y). Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah orang sebanyak 60 orang dan pengolahan data menggunakan skala likert, regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara simultan faktor peraturan pemerintah (X_1), kemampuan (X_2), tanggungjawab (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap perlindungan kerja. Hal ini terlihat dari hasil Uji R square sebesar 0.587 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14,446 > 2,040$). Selanjutnya secara parsial, nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa faktor peraturan pemerintah (X_1), kemampuan (X_2), tanggungjawab (X_3), secara bersama-sama berpengaruh terhadap perlindungan kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru.

I. Kerangka Berpikir

Dari pengertian variabel diatas, maka dapat diambil gambaran bahwa tanggungjawab, kemampuan, kondisi kerja dan peraturan pemerintah memiliki pengaruh terhadap pemberian Proteksi (Perlindungan) pegawai pada Bank BRI. Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. Dengan demikian, maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar II.1 : Kerangka berpikir.



Sumber : Riva'i (2004 :395).

Menurut peneliti, salah satu aspek yang terpenting dalam pemberian proteksi (perlindungan) disebuah perusahaan atau perbankan adalah dipengaruhi oleh adanya tanggungjawab yang besar dari setiap perusahaan atau lembaga terkait kepada para pegawainya. Hal ini dikarenakan pemberian proteksi (perlindungan) yang tepat akan berdampak pada kinerja kinerja pegawai itu sendiri.

Namun demikian, faktor-faktor lainnya seperti kemampuan, kondisi kerja dan peraturan pemerintah juga sangat berpengaruh terhadap keefektifan proses

pemberian proteksi (perlindungan) pegawai disetiap perusahaan atau lembaga instansi lainnya.

I. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian masalah yang ada dan didukung oleh data serta landasan teoritis yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut: ***”Diduga Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Proteksi (Perlindungan) Terhadap Pegawai Pada Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu adalah dipengaruhi oleh Tanggungjawab, Kemampuan, Kondisi Kerja dan Peraturan Pemerintah”.***

J. Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan (Y)
2. Tanggungjawab (X_1)
3. Kemampuan (X_2)
4. Kondisi Kerja (X_3)
5. Peraturan Pemerintah (X_4)

Tabel II.1. Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
----	----------	----------	-----------

1	Proteksi (Y)	Sebuah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan kepada karyawan maupun kepada pekerja Rivai (2004 : 393).	a. Besarnya jumlah proteksi b. Jumlah kompensasi c. Besarnya tingkat kecelakaan, sakit dan lain-lain d. Lingkungan Kerja
2	Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>) (X1)	Kewajiban seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan (Rivai , 2004 : 394).	a. Tanggung jawab dari diri b. Kemampuan untuk bisa c. <i>Perceptive</i> Sikap Obyektif d. Kemampuan untuk berkomunikasi
3	Kemampuan (X2)	Kesanggupan, kecakapan, kakuatan kita berusaha dengan diri sendiri (Yusdi , 2010 : 10)	a. Kemampuan intelektual (<i>intellectual ability</i>) b. Kemampuan fisik (<i>physical ability</i>)
4	Kondisi Kerja (<i>Working Condition</i>). (X3)	Sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut Panggabea (2002 : 53).	a. Kondisi Fisik dari lingkungan kerja b. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja
5	Peraturan Pemerintah (<i>Government Rule</i>) (X4)	Sebagai regulator biasanya membuat peraturan yang mengharuskan perusahaan atau kantor serta instansi untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pegawai Nawawi, (2003 : 56)	a. Pemeriksaan keselamatan dan kesehatan kerja b. Program Kompensasi Pekerja c. Hukum d. <i>Inisiatif Lokal</i>

Sumber : Riva'i (2004 :395).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Cabang Ujung Batu, yang beralamat di Jl. Lintas Ujung Batu – Bangkinang Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu yang dimulai sejak bulan Januari 2012 hingga selesai.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data primer

Menurut **Hasan (2002 : 46)**, Data Primer adalah data yang diambil langsung ditempat dimana penelitian ini dilakukan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan kepada para pegawai mengenai tanggungjawab pihak bank, kemampuan pegawai, kondisi kerja dan peraturan pemerintah

b. Data Sekunder

Menurut **Hasan (2002 : 47)**, Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam hal ini data sekundernya adalah data yang telah tersedia yang dimiliki oleh Bank BRI Cabang Ujung Batu seperti data lokasi bank, sejarah singkat bank, visi dan misi, struktur organisasi dan pembagian tugas bank.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 35 orang yang seluruhnya dijadikan sebagai objek penelitian (sensus). Hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak banyak.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data untuk keperluan penelitian, penulis menggunakan metode-metode pengumpulan data:

- (1) Wawancara, yakni mengumpulkan data melalui wawancara dengan pimpinan bank dan sebagian pegawai yang bekerja pada Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
- (2) Kuisioner, yaitu menyebarkan daftar pernyataan yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas dan diajukan kepada responden yang diharapkan dapat memberikan jawaban yang penulis butuhkan.

E. Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2002: 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pernyataan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

2. Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha () untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

F. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

1. Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila

korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan:

- 1) Jika angka $D - W$ di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka $D - W$ diantara -2 sampai + 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika $D - W$ di atas + 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 2$ dimana du adalah batas atas dari nilai d *Durbin Watson* yang terdapat pada tabel uji *Durbin Watson*. Sedangkan d merupakan nilai d *Durbin Watson* dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.

- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

G. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Perlindungan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi

X_1 = Tanggungjawab

X_2 = Kemampuan

X_3 = Kondisi Kerja

X_4 = Peraturan Pemerintah

e = Tingkat kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Netral (N), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier Berganda berdasarkan Uji Secara Parsial (Uji t), Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan korelasi, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh

hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n– (k+1).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig <$ maka:
 - (a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
 - (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig >$, maka :
 - (a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
 - (b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan .

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Secara Simultan (Uji F) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig <$ maka :
 - (a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig >$ maka :

(a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

(b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tanggung jawab, kemampuan, kondisi kerja dan peraturan pemerintah terhadap pemberian proteksi (perlindungan) karyawan, apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r di gunakan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono (2004 : 138) :

Tabel III.1 Interval Koefisien Korelasi (R)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, 2004

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Umum

Bank Rakyat Indonesia didirikan oleh Raden Aria Wiriatmaja pada tahun 1896 dengan nama “De Purwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden” di Purwokerto, Jawa Tengah, untuk mengelolah dana masjid yang kemudian disalurkan kepada masyarakat dengan cara yang sederhana. Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, Pemerintah RI mengubah nama lembaga keuangan ini menjadi Bank Rakyat Indonesia (BRI) pada 22 Februari 1946. BRI kemudian menjadi bank pertama yang dimiliki pemerintah Indonesia dan berperan aktif dalam membangun ekonomi kerakyatan .

Sejak pendiriannya, BRI tetap memegang fokus pada pemberdayaan ekonomi kerakyatan. Segmen utama BRI ialah bisnis Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). BRI mencatatkan 30% sahamnya untuk menjadi perusahaan terbuka di Bursa Efek Jakarta pada 10 November 2003. Hingga 31 Desember 2008, Pemerintah memegang kendali 56.79% saham BRI, sedangkan sisanya dimiliki oleh pemodal.

B. Visi dan Misi

1. Visi

“ Menjadi bank terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah “.

2. Misi

- a. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang perkembangan ekonomi masyarakat.
- b. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang professional dengan melaksanakan praktek *good corporate governance*.
- c. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak – pihak yang berkepentingan

C. Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia

Setiap badan organisasi ataupun perusahaan mempunyai tujuan atau kehendak yang telah ditetapkan jauh sebelumnya dalam proses perencanaan. Langkah utama dalam mencapai tujuan adalah merencanakan dan merumuskan struktur organisasi yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi serta mencerminkan unsur kejelasan dan fleksibel. Hal ini dimaksud karena struktur organisasi merupakan alat dan kerangka dasar yang membantu organisasi mencapai tujuan.

Proses perencanaan struktur organisasi ini membuat gambaran, pengaturan dan pengklasifikasian tugas, tanggung jawab dan serta wewenang personal serta bagian dari seksi yang ada pada organisasi. Disamping itu didalam struktur harus pula menggambarkan jaringan-jaringan koordinasi atau fungsi dan seluruh aktivitas organisasi yang satu dengan yang lainnya saling terkait. Dengan

demikian struktur organisasi yang menata proses dan mekanisme kerja dan sekaligus memungkinkan pemilihan strategi dan kebijaksanaan yang selaras dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara lebih sehat dan efektif.

Dengan tersusunnya struktur secara fleksibel dan tegas, maka tiap bagian dan seksi yang ada pada perusahaan siap melaksanakan tindak lanjut yang terkoordinasi dalam mencapai hasil tahapan yang menopang tujuan akhir.

Adapun struktur organisasi Bank Rakyat Indonesia Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut :

D. Strategi Bisnis

Strategi BRI sebagai bagian pelaksanaan pengembangan bisnis ditahun 2009-2011 dituangkan kedalam Rencana Bisnis Bank (RBB). Strategi bisnis tersebut mencakup skala pendek dan menengah sebagai berikut :

1. Pengembangan bisnis BRI yang didukung oleh strategi peningkatan kualitas dan kuantitas SDM yang profesional, fitur produk, layanan dan dukungan teknologi informasi yang handal.
 - a. Pertumbuhan kredit dengan fokus pembiayaan pada sektor UMKM dengan tetap mem perhatikan prinsip-prinsip kehati-hatian (*prudential principles.*)
 - b. Pertumbuhan dana pihak ketiga yang didominasi oleh pertumbuhan dana murah (*lowcost funds*) dengan komposisi minimal 60%.
2. Meningkatkan budaya kerja berbasis risiko (*risk culture*) dan penerapan manajemen risiko yang efektif pada seluruh jajaran unit kerja.
3. Penguatan struktur modal untuk menunjang pengembangan bisnis BRI.
4. Pengembangan jaringan kerja baru berupa Kantor Cabang, Kantor Cabang Pembantu, Kantor Kas, BRI Unit dan electronic channel seperti ATM, *Cash Deposit Machine (CDM)*, *Electronic Data Capture (EDC)* untuk meningkatkan jangkauan pelayanan.
5. Meningkatkan kegiatan komunikasi pemasaran untuk setiap produk dan jasa sejalan dengan strategi pemasaran korporat sehingga dapat

meningkatkan penjualan dan membentuk *Corporate Image* di mata masyarakat.

Bank Rakyat Indonesia mempunyai lima kategori bisnis yaitu Bisnis Mikro, Kecil dan Menengah, Bisnis Konsumer, Bisnis Komersial, Bisnis Kelembagaan dan Bisnis Internasional dan Treasury. Pencapaian aktivitas bisnis hingga akhir tahun 2008 sebagai berikut:

a. Bisnis Mikro, Kecil dan Menengah

Bisnis ini merupakan kekuatan utama BRI, bahkan BRI telah memegang peranan penting sebagai konsultan *microfinance* internasional. Untuk terus mempertahankan posisi utama dalam segmen ini, BRI menempuh strategi perluasan jangkauan pelayanan nasabah hingga ke pelosok negeri serta penetrasi ke kantong-kantong wilayah berpenduduk padat di perkotaan.

b. Bisnis Ritel/Kecil

Bisnis ritel/kecil diperuntukkan bagi usaha skala kecil dan didominasi oleh berbagai produk pinjaman. BRI terus berupaya menyusun kebijakan usaha dan menyesuaikan strategi dan pemasaran produk, pembinaan dan pemantauan kredit guna memperluas bisnis disegmen ritel/kecil. Produk bagi segmen ini pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu Kredit Ritel Komersial untuk modal dan investasi serta Kredit Konsumer berupa BriGuna Karya dan BriGuna Purna.

c. Bisnis Program

BRI menyalurkan Kredit Program untuk kepentingan produktif baik modal kerja atau investasi sesuai kebijakan Pemerintah, serta untuk memberikan akses layanan perbankan kepada UMKM, mendukung program Ketahanan Pangan, Revitalisasi Perkebunan dan Penyediaan Bahan Baku Energi Nabati.

d. Bisnis Konsumer

Saat ini BRI sedang berkonsentrasi melakukan penetrasi bisnis perbankan konsumer diwilayah perkotaan. Hal ini sejalan dengan komitmen BRI untuk memperkuat image Perusahaan diwilayah urban. Pada tahun 2008, BRI mengintensifkan kegiatan bisnis di 14 kota besar yang memacu peningkatan bisnis perbankan konsumer.

Penetrasi di kota-kota besar juga diikuti dengan peningkatan aktivitas bisnis diwilayah kota satelit Produk-produk bisnis perbankan konsumer antara lain:

- 1) Pinjaman berupa kartu kredit, Kredit Multi Guna (KMG), Kredit Pemilikan Rumah (KPR), Kredit Kendaraan Bermotor (KKB)
- 2) Pendanaan untuk pengembangan Dana Pihak Ketiga (DPK) berupa Simpanan BritAama, Giro dan Deposito
- 3) BRI Prioritas, untuk meningkatkan *customer loyalty* dan *customer retention*, meningkatkan volume pendanaan dan meningkatkan *fee-based income*. BRI Prioritas merupakan produk layanan perbankan

terpadu bersifat *one stop services* bagi nasabah dengan portfolio minimal Rp 500 juta.

4) E-banking BRI berupa *internet banking, prepaid card, mobile banking GPRS* dan *mobile services*.

e. Bisnis Komersial

BRI membagi target pasar bisnis komersial menjadi sektor agribisnis dan non agribisnis. Pembiayaan kredit bisnis komersial berkisar diantara Rp 50 miliar hingga Batas Maksimum Pemberian Kredit (BPMK).

f. Bisnis Kelembagaan

BRI membentuk Direktorat Bisnis Kelembagaan pada tahun 2007 untuk lebih mengoptimalkan dan memfokuskan pengerahan serta penyaluran dana kepada BUMN, perusahaan swasta, dan instansi Pemerintah.

g. Bisnis Internasional

Treasury BRI berperan penting dalam menjaga posisi aset dan liabilitas perusahaan. Unit bisnis ini terus berupaya meningkatkan kinerja pendapatannya melalui *banking book* dan *trading book* dari kerjasama dengan *counterparty* internasional dan lokal. Selain itu *Treasury* membantu unit-unit usaha BRI lainnya dalam keperluan dealing valuta asing, serta transaksi spot dan forward bagi nasabah importer dan eksporter.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 30	11	31,4
2	31 – 40	19	54,3
3	41 – 50	5	14,3
Jumlah		35	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 31,4 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 54,3 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun

berjumlah 5 orang atau sebesar 14,3 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 31 - 40 tahun.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	3	8,6
2	SLTA	8	22,9
3	D3	9	25,7
4	S1	15	42,9
Jumlah		35	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 3 orang atau sebesar 8,6 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 8 orang atau sebesar 22,9 %, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 9 orang atau sebesar 25,7 %. Dan untuk tamatan S1 sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan S1.

3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Pria	12	34,3
2	Wanita	23	65,7
Jumlah		35	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3 %, sedangkan yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 23 orang atau sebesar 65,7 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin wanita.

B. Deskripsi Variabel

1. Bagian Variabel Tanggung Jawab (X_1)

Tanggung jawab adalah kewajiban seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan. Kesadaran dalam bekerja meliputi bagaimana kesadaran seorang karyawan dalam mentaati peraturan dan bagaimana sikap karyawan terhadap peraturan perusahaan seperti yang dikemukakan oleh, dengan tanggung jawab dan kesadaran kerja tersebut, karyawan dapat dan selalu berusaha bekerja sesuai dengan peraturan dan tujuan yang ditetapkan

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang tanggung jawab tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tanggung jawab (X_1).

No	Pernyataan	Frekuensi	Jumlah
----	------------	-----------	--------

		ST	T	C	TT	STS	
1	Tanggung jawab saudara dalam menjaga fasilitas kantor	13	15	7	0	0	35
		37,1%	42,9%	20,0%	0,00%	0,00%	100 %
2	Rasa tanggung jawab saudara terhadap pekerjaan yang sudah diamanahkan	15	13	5	2	0	35
		42,9%	37,1%	14,3%	5,71%	0,00%	100 %
3	Kemampuan saudara dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saudara yang diberikan oleh perusahaan	13	16	6	0	0	35
		37,1%	45,7%	17,1%	0,00%	0,00%	100 %
4	Tingkat kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik	9	19	5	2	0	35
		25,7%	54,3%	14,3%	5,71%	0,00%	100 %
5	Saudara tidak pernah lalai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan oleh bank	11	15	9	0	0	35
		31,4%	42,9%	25,7%	0,00%	0,00%	100 %
6	Tanggung jawab saudara dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	18	12	5	0	0	35
		51,4%	34,3%	14,3%	0,00%	0,00%	100%
7	Kemampuan saudara dalam melaksanakan pekerjaan	4	2	5	19	5	35
		11,4%	5,71%	14,3%	54,3%	14,3%	100%
Jumlah		83	92	42	23	5	245
Rata-rata		12	13	6	3	1	35
Persentase		34,3%	37,1%	17,1%	8,6%	2,9%	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang tanggung jawab di atas, menunjukan bahwa sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3 % menyatakan sangat tinggi, 13 orang atau sebesar 37,1 % menyatakan tinggi, 6 orang atau sebesar 17,1 % menyatakan cukup, 3 orang atau sebesar 8,6 % menyatakan tidak tinggi dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9 % menyatakan sangat tidak tinggi.

2. Bagian Variabel Kemampuan (X₂)

Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kakuatan kita berusaha dengan diri sendiri. kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan

sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerrjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kemampuan tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan (X₂).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SB	B	C	TB	STB	
1	Tingkat kemampuan saudara dalam menyelesaikan pekerjaan	11	15	9	0	0	35
		31,4%	42,9%	25,7%	0,00%	0,00%	100 %
2	Saudara menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	4	2	5	20	4	35
		11,4%	5,71%	14,3%	54,3%	14,3%	100 %
3	Latar belakang pendidikan	12	13	6	3	1	35

	saudara dalam mendukung pekerjaan atau tugas yang diberikan						
		34,3%	37,1%	17,1%	8,6%	2,9%	100 %
4	Kemampuan saudara dalam berkomunikasi dengan para nasabah Bank BRI	15	13	5	2	0	35
		42,9%	37,1%	14,3%	5,71%	0,00%	100 %
5	Kemampuan saudara mampu mengatasi setiap permasalahan nasabah	18	12	5	0	0	35
		51,4%	34,3%	14,3%	0,00%	0,00%	100 %
6	Kemampuan saudara dalam menerima dan menyampaikan informasi	9	19	5	2	0	35
		25,7%	54,3%	14,3%	5,71%	0,00%	100%
Jumlah		69	74	35	27	5	210
Rata-rata		11	12	6	6	0	35
Persentase		31,5%	34,3%	17,1%	14,3%	0,00%	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang Kemampuan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang atau sebesar 31,5 % menyatakan sangat baik, 12 orang atau sebesar 34,3 % menyatakan baik, 6 orang atau sebesar 17,1 % menyatakan cukup, dan sebanyak 5 orang atau sebesar 14,3 % menyatakan tidak baik.

3. Bagian Variabel Kondisi Kerja (X_3)

Kondisi kerja adalah sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang Kondisi kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kondisi Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		ST	T	C	TT	SR	
1	Tingkat resiko tempat saudara bekerja	19	5	10	1	0	35
		54,3%	14,3%	28,6%	0,00%	0,00%	100 %
2	Tingkat keamanan tempat saudara bekerja	13	6	7	9	0	35
		37,1%	17,1%	20,0%	25,7%	0,00%	100 %
3	Kepedulian saudara terhadap lingkungan kerja saudara	5	20	6	4	0	35
		14,3%	54,3%	17,1%	11,4%	0,00%	100 %
4	Aturan yang ditetapkan untuk menjaga lingkungan kerja	5	2	11	15	0	35
		14,3%	5,71%	31,4%	42,9%	0,00%	100 %
5	Kepedulian atasan terhadap kondisi kerja	11	12	10	2	0	35
		31,5%	34,3%	28,6%	5,71%	0,00%	100 %
6	Tugas dan tanggung jawab saudara untuk menjaga dan memelihara sarana dan prasarana kerja yang dimiliki perusahaan	16	6	13	10	0	35
		45,7%	17,1%	37,1%	28,6%	0,00%	100%
7	Tingkat kenyamanan tempat saudara bekerja	12	13	6	4	0	35
		34,3%	37,1%	17,1%	11,4%	0,00%	100%
Jumlah		81	64	63	45	0	245
Rata-rata		12	9	9	6	0	35
Persentase		34,3%	25,7%	25,7%	17,1%	0,00%	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kondisi kerja di atas, menunjukan bahwa sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3 % menyatakan sangat tinggi, 9 orang atau sebesar 25,7 % menyatakan tinggi, 9 orang atau sebesar 25,7 % menyatakan cukup dan sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1 % menyatakan tidak tinggi.

4. Bagian Variabel Peraturan Pemerintah (X4)

Pemerintah sebagai regulator biasanya membuat peraturan yang mengharuskan perusahaan atau kantor serta instansi untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pegawai. Misalnya pemerintah mengharuskan perusahaan untuk memberikan proteksi (perlindungan) bagi pekerja atau

karyawan melalui jaminan asuransi tenaga kerja atau yang dikenal dengan Jamsostek.

Melalui jaminan asuransi tersebut, para pekerja yang di PHK, para pekerja yang mengalami kecelakaan selama bekerja, atau pekerja yang mengalami kecelakaan selama bekerja atau pekerja yang sakit akan memperoleh santunan yang layak bagi pihak asuransi. Selain itu, pemerintah juga mewajibkan perusahaan untuk memberikan hak cuti bagi penyegaran fisik dan mental pekerja.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang peraturan pemerintah tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Peraturan Pemerintah (X4)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Peraturan pemerintah mendukung pekerjaan saudara sebagai karyawan	11	12	10	2	0	35
		31,5%	34,3%	28,6%	5,71%	0,00%	100 %
2	Peraturan yang ditetapkan pemerintah sesuai dengan kondisi kerja	18	12	5	0	0	35
		51,4%	34,3%	14,3%	0,00%	0,00%	100 %
3	Upah dan insentif yang diberikan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah	12	9	9	6	0	35
		34,3%	25,7%	25,7%	17,1%	0,00%	100 %
4	Hukum yang diterapkan pemerintah tentang ketenagakerjaan sudah sesuai dengan yang saudara harapkan	4	2	5	20	4	35
		11,4%	5,71%	14,3%	54,3%	14,3%	100 %
5	Pemerintah sangat peduli	19	5	10	1	0	35

	dengan undang-undang ketenagakerjaan						
		54,3%	14,3%	28,6%	0,00%	0,00%	100 %
6	Peraturan pemerintah sangat memihak kepada kepentingan karyawan	11	12	6	5	1	35
		31,5%	34,3%	17,1%	14,3%	0,00%	100%
7	Adanya peraturan pemerintah sangat menjamin karir saudara dalam bekerja	13	6	7	9	0	35
		37,1%	17,1%	20,0%	25,7%	0,00%	100%
Jumlah		88	58	52	42	5	245
Rata-rata		13	8	7	7	0	35
Persentase		37,1%	22,9%	20,0%	17,1	0,00%	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang peraturan pemerintah di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang atau sebesar 37,1 % menyatakan sangat setuju, 8 orang atau sebesar 22,9 % menyatakan setuju, 7 orang atau sebesar 20,0 % menyatakan Kurang Setuju, 7 orang atau sebesar 17,1 % menyatakan tidak setuju.

5. Bagian Variabel Proteksi (Y)

Proteksi (perlindungan) adalah sebuah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan kepada karyawan maupun kepada pekerja.

Proteksi (perlindungan) dilakukan untuk memberikan rasa aman, baik dari sisi financial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan.

Pada praktiknya, pemberian proteksi (perlindungan) ini kualitasnya tidak sama diantara masing-masing pekerja, tergantung dari kedudukan dan tanggungjawab mereka masing-masing.

Perlindungan dilakukan untuk memberikan rasa aman, baik dari sisi financial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang proteksi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Proteksi (Y).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Menurut saudara jaminan pensiun yang diberikan oleh bank BRI sesuai standar	11	12	6	5	1	35
		31,5%	34,3%	17,1%	14,3%	0,00%	100 %
2	Menurut saudara kualitas asuransi yang diberikan	13	6	7	9	0	35
		37,1%	17,1%	20,0%	25,7%	0,00%	100 %
3	Menurut saudara tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan	18	12	5	0	0	35
		51,4%	34,3%	14,3%	0,00%	0,00%	100 %
4	Menurut saudara jaminan asuransi diri yang diberikan	12	9	9	6	0	35
		34,3%	25,7%	25,7%	17,1%	0,00%	100 %
5	Menurut saudara tingkat asuransi Jamsostek yang diberikan	11	12	10	2	0	35
		31,5%	34,3%	28,6%	5,71%	0,00%	100 %
6	Perhatian perusahaan terhadap karyawannya	13	8	7	7	0	35
		37,1%	22,9%	20,0%	17,1	0,00%	100%
7	Menurut saudara santunan sosial seperti, perlindungan	18	12	5	0	0	35

	keselamatan						
		51,4%	34,3%	14,3%	0,00%	0,00%	100%
	Jumlah	96	71	49	28	1	245
	Rata-rata	14	10	7	4	0	35
	Persentase	40,0%	28,6%	20,0%	11,4%	0,00%	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang proteksi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 14 orang atau sebesar 40,0 % menyatakan sangat sesuai, 10 orang atau sebesar 28,6 % menyatakan sesuai, 7 orang atau sebesar 20,0 % menyatakan kurang sesuai dan sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4 % menyatakan tidak sesuai.

C. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel V.9 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Tanggung jawab (X_{11} - X_{17}), Kemampuan (X_{21} - X_{26}), Lokasi Kerja (X_{31} - X_{37}), Peraturan Pemerintah (X_{41} - X_{47}), dan Proyeksi (Y_{51} - Y_{47}).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Tanggung jawab (X_1)				
X_{11}	0,619	>	0,3	Valid

X ₁₂	0,651	>	0,3	Valid
X ₁₃	0,795	>	0,3	Valid
X ₁₄	0,668	>	0,3	Valid
X ₁₅	0,416	>	0,3	Valid
X ₁₆	0,419	>	0,3	Valid
X ₁₇	0,318	>	0,3	Valid
Kemampuan (X ₂)				
X ₂₁	0,663	>	0,3	Valid
X ₂₂	0,698	>	0,3	Valid
X ₂₃	0,570	>	0,3	Valid
X ₂₄	0,638	>	0,3	Valid
X ₂₅	0,685	>	0,3	Valid
X ₂₆	0,386	>	0,3	Valid
Lokasi Kerja (X ₃)				
X ₃₁	0,802	>	0,3	Valid
X ₃₂	0,854	>	0,3	Valid
X ₃₃	0,777	>	0,3	Valid
X ₃₄	0,710	>	0,3	Valid
Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
X ₃₅	0,476	>	0,3	Valid
X ₃₆	0,500	>	0,3	Valid
X ₃₇	0,367	>	0,3	Valid
Peraturan Pem (X ₄)				
X ₄₁	0,724	>	0,3	Valid
X ₄₂	0,481	>	0,3	Valid
X ₄₃	0,724	>	0,3	Valid
X ₄₄	0,396	>	0,3	Valid
X ₄₅	0,589	>	0,3	Valid
X ₄₆	0,319	>	0,3	Valid
X ₄₇	0,479	>	0,3	Valid
Distribusi (Y)				
Y ₅₁	0,662	>	0,3	Valid
Y ₅₂	0,717	>	0,3	Valid
Y ₅₃	0,802	>	0,3	Valid
Y ₅₄	0,610	>	0,3	Valid
Y ₅₅	0,658	>	0,3	Valid
Y ₅₆	0,385	>	0,3	Valid
Y ₅₇	0,412	>	0,3	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas

dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai *r* hitung untuk masing-masing variabel berada di atas 0,3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel V.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Tanggung jawab (X_1)	0,649	>	0,6	Reliabel
Kemampuan (X_2)	0,781	>	0,6	Reliabel
Lokasi Kerja (X_3)	0,801	>	0,6	Reliabel
Peraturan Pemerintah (X_4)	0,724	>	0,6	Reliabel
Proteksi (Y)	0,715	>	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

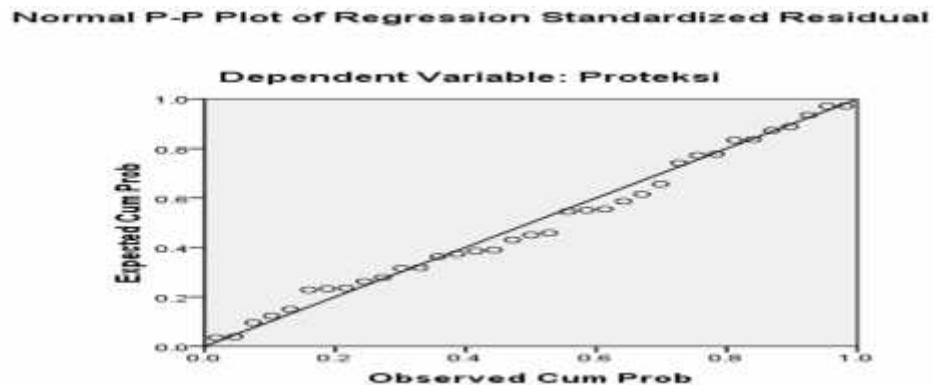
Berdasarkan tabel V.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0,6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

3. Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi

normalitas.

Gambar V.1
Uji Normalitas



Sumber: Data olahan Tahun 2012

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastisitas*, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolonieritas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

Tabel V.10 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Tanggung jawab (X ₁)	4.350	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Kemampuan (X ₂)	2.127	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Lokasi Kerja (X ₃)	1.924	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Peraturan Pemerintah (X ₄)	4.297	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinearitas di atas, maka dapat dikatakan bahwa tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah tidak terdapat multikolinearitas. Hal dikarenakan hasil uji Multikolieraitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < \text{nilai tolerance}$ (berada di bawah 10).

2. Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (*Tabel D-W*) dalam pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Angka D - W di bawah - 2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D - W di antara - 2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D - W di atas 2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel V.11 Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Tanggung jawab (X_1), Kemampuan (X_2), Lokasi Kerja (X_3), Peraturan Pemerintah (X_4)	1.789	Berada di antara - 2 sampai 2	Tidak ada autokorelasi

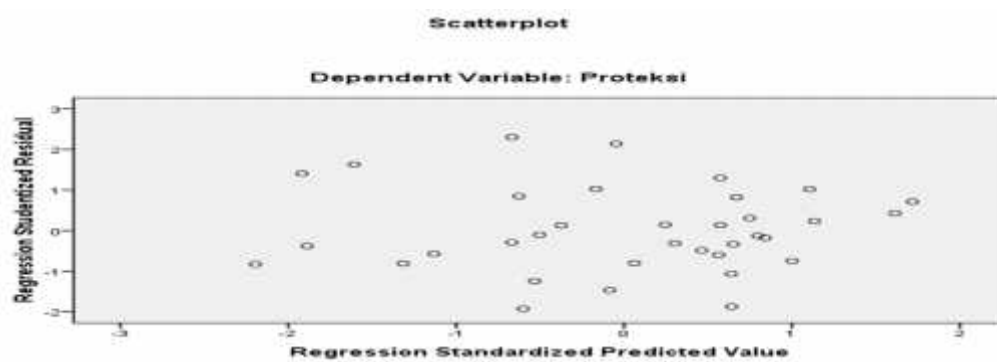
Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi di atas, diperoleh nilai D-W untuk keempat variabel independen sebesar 1.789. Ini menunjukkan bahwa nilai D-W berada di antara - 2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

3. Heterokedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$).

Gambar V.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan Tahun 2012 , terlihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak acak, dan membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di atas angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari *heteroskedastisitas*.

E. Model Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.13 Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	1.929
Tanggung jawab (X_1)	0.085
Kemampuan (X_2)	0.409

Lokasi Kerja (X_3)	0.223
Peraturan Pemerintah (X_4)	0.309

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 1.929 + 0.085X_1 + 0.409X_2 + 0.223X_3 + 0.309X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1.929 menyatakan bahwa jika tidak ada tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah, maka nilai pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sebesar 1.929.
2. Koefisien regresi b_1 sebesar 0.085. Ini berarti bahwa jika nilai tanggung jawab mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sebesar 0.085.
3. Koefisien regresi b_2 sebesar 0.409. Ini berarti bahwa jika nilai kemampuan mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sebesar 0.409.
4. Koefisien regresi b_3 sebesar 0.223. Ini berarti bahwa jika nilai kondisi

kerja mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sebesar 0.223.

5. Koefisien regresi b_4 sebesar 0.309. Ini berarti bahwa jika nilai peraturan pemerintah mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sebesar 0.309.

F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (F tes), uji secara parsial (t test) dan uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara signifikan terhadap proteksi.

H_a = Ada pengaruh yang signifikan variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara signifikan terhadap proteksi.

Dengan demikian, maka :

(1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$:

- a. H_a diterima
- b. H_0 ditolak

(2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$:

- a. H_a ditolak
- b. H_0 diterima

Adapun rekapitulasi hasil uji secara simultan (Uji F) untuk variabel tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah terhadap pemberian proteksi adalah sebagai berikut :

Tabel V.14 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Tanda	Alpha ()	Ket	Hipotesis
33.974	2,87	0,000	<	0,05	Sig	H_0 ditolak H_a diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Dari tabel V.14 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 33.974 > F_{tabel} 2,87 atau Sig sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 secara signifikan terhadap proteksi.

H_a = Ada pengaruh yang signifikan variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 secara signifikan terhadap proteksi.

Dengan demikian, maka :

(1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$:

- a. H_a diterima
- b. H_0 ditolak

(2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig > \alpha$:

- a. H_a ditolak
- b. H_0 diterima

Adapun rekapitulasi hasil uji secara simultan (Uji F) untuk variabel tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah terhadap pemberian proteksi adalah sebagai berikut :

Tabel V.15 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF

3.315	.001	.230	4.350
6.948	.000	.470	2.127
5.572	.013	.520	1.924
6.601	.018	.233	4.297

a. Dependent Variable: Proteksi

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.14 di atas, menunjukkan bahwa:

- (1) Variabel Tanggung jawab dengan nilai $t_{hitung} 3.315 > t_{tabel} 2,90$ atau $Sig\ 0.001 < Alpha\ 0.05$ yang artinya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
- (2) Variabel kemampuan dengan nilai $t_{hitung} 6.948 > t_{tabel} 2,90$ atau $Sig\ 0.000 < Alpha\ 0.05$ yang artinya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
- (3) Variabel lokasi kerja dengan nilai $t_{hitung} 5.572 > t_{tabel} 2,90$ atau $Sig\ 0.013 < Alpha\ 0.05$ yang artinya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
- (4) Variabel peraturan pemerintah dengan nilai $t_{hitung} 6.601 > t_{tabel} 2,90$ atau $Sig\ 0.018 < Alpha\ 0.05$ yang artinya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

3. Koofisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja, apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r di gunakan interpretasi koefisien korelasi (**Sugiyono, 2004 : 138**).

Berdasarkan hasil uji regresi diketahui nilai koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 16 : Hasil perhitungan uji Regresi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 ^a	.694	.640	2.74866	1.789

a. Predictors: (Constant), Peraturan Pemerintah , Kondisi Kerja, Kemampuan, Tanggungjawab

b. Dependent Variable: Proteksi

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai korelasi untuk variabel tanggung jawab, kemampuan, kondisi kerja dan peraturan pemerintah terhadap pemberian proteksi sebesar 0.771 atau 77,1. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan atau korelasi variabel X terhadap Y adalah kuat, hal ini dikarenakan nilai korelasi (R) mendekati angka 1.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (Tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah) dapat menjelaskan variabel dependennya (Distribusi).

Tabel V.17 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Adjusted R Square	Persentase
Tanggung jawab (X_1), Kemampuan (X_2), lokasi kerja (X_3) dan peraturan pemerintah (X_4)	0.640	64,0 %

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.16 di atas, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sebesar 64,0 %. Sedangkan sisanya sebesar 36,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil beberapa uji yang dilakukan, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel tanggung jawab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) pada Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.

2. Variabel kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) pada Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
3. Variabel lokasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) pada Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
4. Variabel peraturan pemerintah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) pada Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
5. Adapun jenis proteksi (perlindungan) yang berlaku pada Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu adalah asuransi kecelakaan, jamsostek, sakit dan dana pensiun.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu adalah dipengaruhi oleh tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah.
2. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang sangat besar/dominan terhadap proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu adalah dipengaruhi oleh kemampuan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dimana diperoleh nilai Beta sebesar 0.409 yang artinya variabel kemampuan memiliki pengaruh sebesar 40,9 % terhadap pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu.
3. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemberian proteksi (perlindungan) kepada pegawai Bank BRI Cabang

Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu sebesar 64,0 %. Sedangkan sisanya sebesar 36,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan, perusahaan memberikan proteksi (perlindungan) kepada karyawan berdasarkan tanggung jawab, kemampuan, lokasi kerja dan peraturan pemerintah
2. Kepada bank untuk melaksanakan peraturan yang dikeluarkan pemerintah demi keselamatan di lingkungan kerja karyawan berupa asuransi.
3. Setiap karyawan harus dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Hal ini bisa dilakukan dengan menerapkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan bank agar karyawan disiplin dalam bekerja.
4. Karyawan bank harus dapat menjaga lingkungan kerja dengan baik, hal ini bisa dilakukan dengan cara menerapkan aturan-aturan yang baku kepada setiap karyawan agar karyawan dapat menjaga lingkungan tempat mereka bekerja dengan baik.
5. Peraturan pemerintah harus lebih pro terhadap karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan menerapkan hukum dan undang-undang tentang ketenagakerjaan.

6. Diharapkan kepada pihak bank untuk meningkatkan kualitas asuransi seperti kualitas asuransi kesehatan dan asuransi jiwa.

Bagi karyawan supaya meningkatkan kinerja berupa tanggung jawab, meningkatkan kemampuan kerja agar mendapatkan proteksi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B, 2004, *Manajemen Personalia*, (Jakarta ; Erlangga).
- Gouzali, S, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Gunung Agung).
- Hadari, Nawawi, H, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta ; Gajah Mada Pres).
- Hadiati, Sri, 2003, *Perilaku Organisasi (Organisasi Behavior)*, Edisi Ke Lima, Jakarta ; Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta ; BPFE).
- Haryanto, Muhammad, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung; CV. Alfabeta
- Iqbal, Hasan, 2002, *Pokok-pokok Materi Statistik 1*, Edisi ke 2, (Jakarta; Bumi Aksara).
- Kusrianto, 2002, *Lingkungan Kerja Yang Produktif*, Yogyakarta ; PT. Mitra Usaha
- Muhammad, Yunus, 2006, *Tafsir Qur'an Karim*, Jakarta; PT. Mahmud Yunus Wadzuryah.
- Newstrom, Peter, 2006, *Seni Ilmu dan Manajemen Bisnis*, (Jakarta ; Gramedia Asri Media).
- Panggabean, Mutiara, S, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta ; Ghalia Indonesia).
- , 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 4, (Jakarta ; Ghalia Indonesia).
- Soekidjo, 2006, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 9, Yogyakarta; BPEF
- Sondang, P Siagian, MPA, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta ; Bumi Aksara).
- , 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, (Jakarta ; Bumi Aksara).

Stephen, P Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta ; Bhuana Ilmu Populer).

-----, 2007, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan, Edisi Ke Sepuluh, Jakarta ; PT. Indeks.

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung; CV. Alfabeta.

Veithzal, Rivai, M.B.A, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta ; Raja Grafindo Persada).

-----, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada).

Yusdi, Munandar, 2010, *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta ; Rineka Cipta).